

**HUBUNGAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA DENGAN KINERJA PADA PERAWAT RSUD
DR. HARDJONO KABUPATEN PONOROGO**

Naskah Publikasi

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta Untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi



Diajukan oleh :

TEGAR MAHENDRA GAUTAMA
F. 100 070 301

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2013

**HUBUNGAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA DENGAN KINERJA PADA PERAWAT RSUD
DR. HARDJONO KABUPATEN PONOROGO**

Naskah Publikasi

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**

Diajukan oleh :

**TEGAR MAHENDRA GAUTAMA
F. 100 070 301**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

**HUBUNGAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA DENGAN KINERJA PADA PERAWAT RSUD
DR. HARDJONO KABUPATEN PONOROGO**

Disusun oleh :

TEGAR MAHENDRA GAUTAMA
F. 100 070 301

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing Skripsi



Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si.

Tanggal 9-1-2014

**HUBUNGAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
DENGAN KINERJA PADA PERAWAT RSUD
DR. HARDJONO KABUPATEN PONOROGO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**TEGAR MAHENDRA GAUTAMA
F. 100 070 301**

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada tanggal 18 Januari 2014
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji utama

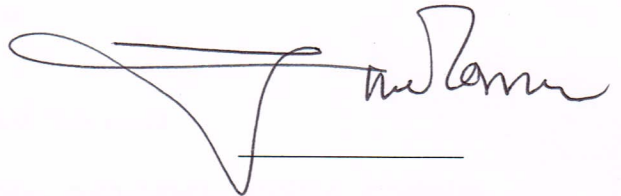
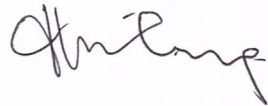

Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si.

Penguji pendamping I

W. S. Hertinjung, S.Psi., M.Psi

Penguji pendamping II

Drs.Mohammad Amir M.Si



Surakarta, 12 Maret 2014

Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan

(Dr.Taufik M.Si, Ph.D)

ABSTRAKSI

HUBUNGAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PADA PERAWAT RSUD DR. HARDJONO KABUPATEN PONOROGO

Kinerja perawat merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelayanan di rumah sakit. Ciri kinerja pelayanan keperawatan yang bermutu diantaranya ialah sumber daya keperawatan dimanfaatkan secara wajar, berhasil guna dan berdaya guna, aman bagi pasien dan perawat, memuaskan pasien dan perawat serta memperhatikan aspek sosial budaya. Namun dalam pelaksanaan peran dan fungsinya seringkali perawat tidak bisa optimal yang disebabkan oleh berbagai hal, antara lain yaitu lemahnya budaya organisasi dan kepuasan kerja yang belum sesuai harapan. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja. Variabel tergantung dalam penelitian ini yaitu kinerja, sedangkan variabel bebas adalah persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja. Hipotesis yang diajukan; (1) Ada hubungan antara persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat; (2) Ada hubungan positif antara persepsi budaya organisasi dengan kinerja; (3) Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja

Subjek penelitian yaitu perawat instalasi medis RSUD Dr. Hardjono Kabupaten Ponorogo berjumlah 110 responden. Metode pengumpulan data menggunakan skala persepsi budaya organisasi, kepuasan kerja dan skala kinerja. Metode analisis data digunakan analisis regresi dua prediktor.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0,526$, $F_{\text{regresi}} = 20,460$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil ini menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja. Hasil analisis korelasi r_{x1y} sebesar $0,621$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$), berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi budaya organisasi dengan kinerja. Hasil analisis korelasi r_{x2y} sebesar $0,351$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja. Sumbangan persepsi budaya organisasi terhadap kinerja perawat sebesar $12,3\%$ ($r_{\text{square}}=0,123$). Sumbangan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat sebesar $27,6\%$ ($r_{\text{square}}=0,276$), sehingga total sumbangan efektif sebesar $39,9\%$ ($12,3 + 27,6\%$), sehingga masih terdapat $60,1\%$ faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat diluar variabel persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Adapun kesimpulan penelitian menyatakan ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja. Namun generalisasi hasil-hasil penelitian terbatas pada subjek dan lokasi penelitian dilakukan yaitu perawat instalasi medis di RSUD Dr. Harjono Kabupaten Ponorogo.

Kata kunci: persepsi budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja.

PENGANTAR

Perawat merupakan karyawan tenaga kesehatan yang berada pada posisi ujung tombak pelayanan kesehatan dan merupakan tenaga kesehatan yang paling banyak kontak langsung dengan pasien. Penerapan pengembangan manajemen kinerja merupakan salah satu upaya dalam rangka meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan pada pasien. Komponen pengembangan manajemen kinerja perawat sebagaimana yang dikembangkan oleh Direktorat Keperawatan dan Keteknisian Medik Depkes, UGM dan WHO terdiri dari: 1) standar pelayanan dan standar operasional prosedur, 2) uraian tugas, 3) indikator kinerja perawat, 4) diskusi refleksi kasus, 5) monitoring dan evaluasi. Namun beberapa kendala dalam penerapan pengembangan manajemen kinerja perawat diantaranya belum memadainya sarana dan prasarana untuk menerapkan pelayanan keperawatan

yang sesuai dengan standar. Pembinaan monitoring dari tingkat kabupaten atau kota yang belum maksimal, *stakeholders* yang mendukung belum optimal dan yang paling utama adalah tidak mudah mengubah *mindset* perawat. Agar perawat dapat berkontribusi dalam mencapai Indonesia sehat, peran perawat pada rumah sakit atau puskesmas perlu ditingkatkan, baik peningkatan tanggung jawab maupun akuntabilitas secara professional. Di samping hal di atas, juga menunjang pelaksanaan Kepmenkes nomor 1239 tahun 2001 tentang Registrasi dan Praktik Perawat (Hasanbasri, 2007).

Kinerja perawat pelaksana merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelayanan di rumah sakit. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja di organisasi perusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat

diperhatikan dan diberi penghargaan yang tinggi, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya asuhan keperawatan yang bermutu (Haryono, 2004).

Keberadaan perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit sangatlah penting, karena perawatlah yang mendampingi pasien selama 24 jam sehari di samping keluarganya Huber (Mafoedz, 2009) mengatakan bahwa 90% pelayanan kesehatan di rumah sakit terhadap pasien adalah pelayanan perawatan. Disinilah perawat harus memaksimalkan perawatan kepada pasien yang ditunjukkan dengan kinerja yang ditampilkan. Kinerja perawat dibagi dalam dua keterampilan yaitu keterampilan teknis

dan keterampilan interpersonal. Keterampilan teknis perawat antara lain berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki, pengetahuan terhadap karakteristik pekerjaan, melaksanakan *standar operasional prosedur (SOP)* keperawatan. Adapun keterampilan interpersonal meliputi seluruh tindakan kemanusiaan yang menghargai tubuh, pikiran dan jiwa dari orang lain, melihat pasien dengan ramah, mendengarkan dengan empati dan memberikan respon. Jadi jika obat berfungsi untuk mengobati penyakitnya maka perawat berfungsi untuk menangani orangnya. Dokter bertugas untuk menyembuhkan sedangkan perawat bertugas memberi perhatian kepada pasien yang mencakup untuk membangkitkan semangat pasien yang menderita luka fisik maupun emosi, misalnya sewaktu pasien diberitahu sedang mengidap penyakit kronis atau bahwa umur pasien tidak akan lama lagi.

Ulasan di atas menunjukkan bahwa perawat harus memiliki kinerja yang optimal dalam melaksanakan setiap tahap dalam pekerjaan. Mahfoedz (2009) mengatakan bahwa ciri pelayanan keperawatan yang bermutu ialah sumber daya keperawatan dimanfaatkan secara wajar, berhasil guna dan berdaya guna, aman bagi pasien dan perawat, memuaskan pasien dan perawat serta memperhatikan aspek sosial budaya.

Budaya organisasi memiliki suatu peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Temuan Tepeci (Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja, tingkat keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi dan kemauan untuk memberikan rekomendasi kepada pihak lain. Budaya organisasi terkait erat dengan komitmen pekerja dan berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja. Untuk kepentingan kedepan, kesesuaian

dan keterbukaan budaya organisasi memainkan peranan penting bagi keberhasilan organisasi dalam melakukan proses-proses perubahan, pembelajaran organisasi maupun pembelajaran social. Khusus untuk organisasi-organisasi publik, guna meningkatkan nilai kompetitif, maka diperlukan suatu budaya organisasi yang mampu beranjak dari model-model administrasi publik tradisional sebagaimana hal tersebut telah dilakukan oleh organisasi-organisasi sektor swasta.

Menurut Robert (Sopiah, 2008) kinerja atau prestasi kerja individu sangat dipengaruhi oleh budaya nasional yang menjadi inspirasi lahirnya budaya organisasi. Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika budaya kerja organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu penurunan kinerja individu anggota

organisasi yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Muluk (Sopiah, 2008) hasil penelitian itu menyimpulkan: (1) Komitmen organisasional dan kedua faktornya (komitmen normatif dan komitmen kontinuen) memainkan peran yang berbeda dalam memediasi hubungan antara iklim kerja (budaya organisasi) yang dipersepsikan karyawan dan kinerja, sebagaimana dinilai oleh pekerja sendiri dan supervisor langsung mereka. Kesimpulan tersebut didukung pula oleh penelitian Darwish (Sopiah, 2008) yang menyimpulkan bahwa sikap dan perilaku pegawai menuju perubahan organisasi meningkat seiring dengan peningkatan komitmen afektif dan komitmen kontinuen secara langsung dan berpengaruh negatif terhadap sikap kognitif. Komitmen afektif memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kondisi kerja, gaji, supervisi dan

keamanan kerja dengan kognisi, afeksi, dan *behavior* menuju perubahan. Komitmen kontinuen memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap gaji, promosi, supervise, berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja. Selanjutnya Rao (Sopiah, 2008) menambahkan bahwa ada beberapa hal yang mampu membuat karyawan mau lebih berprestasi dalam bekerja, yaitu: (1) karyawan akan bekerja keras apabila merasa dibutuhkan oleh organisasi. (2) Karyawan akan bekerja lebih baik apabila mereka mengerti dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka dan apabila mereka sesekali berwenang mengubah harapan-harapan itu. (3) Karyawan akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa organisasi menyediakan peluang bagi prestasi kerja mereka untuk dihargai dan diberi ganjaran. (4) Karyawan akan bekerja lebih baik apabila mereka mengetahui bahwa organisasi memberi peluang untuk

berkembang dan sejauh mungkin mempergunakan kemampuan mereka, dan (5) Karyawan akan bekerja lebih baik apabila mereka dipercaya dan diberlakukan dengan hormat.

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan bekerja karena dipengaruhi budaya organisasi yang baik dan berdampak terhadap kepuasan kerja itu sendiri yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka. Adapun tujuan utama penelitian ini yaitu mengetahui hubungan Persepsi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan kinerja perawat RSUD Dr Hardjono Kabupaten Ponorogo .

METODE

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian yaitu perawat instalasi medis RSUD Dr. Hardjono Kabupaten Ponorogo berjumlah 110 responden. Metode pengumpulan data

menggunakan skala persepsi budaya organisasi, kepuasan kerja dan skala kinerja. Metode analisis data digunakan analisis regresi dua prediktor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai koefisien korelasi $R = 0,526$, $F_{\text{regresi}} = 20,460$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil ini menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja. Dengan demikian variabel persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat digunakan sebagai prediktor untuk memprediksikan kinerja perawat.

Hasil analisis korelasi r_{xly} sebesar 0,351; $p = 0,000$ ($p < 0,01$), berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi budaya organisasi dengan kinerja. Semakin tinggi (positif) persepsi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja perawat. Hasil analisis ini sesuai

dengan teori yang dikemukakan Robert (Sopiah, 2008) kinerja dipengaruhi oleh budaya nasional yang menjadi inspirasi lahirnya budaya organisasi. Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika budaya kerja organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu penurunan kinerja individu anggota organisasi yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Didukung pendapat Rao (Sopiah, 2008) yang mengatakan karyawan akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa organisasi menyediakan peluang bagi prestasi kerja mereka untuk dihargai dan diberi ganjaran, organisasi memberi peluang untuk berkembang dan sejauh mungkin mempergunakan kemampuan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan menyatakan adanya keterkaitan yang erat antara budaya organisasi dengan

kinerja, misalnya penelitian Awadh dan Saad (2013) yang menyatakan ada hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja. Pada sebuah organisasi budaya yang kuat memungkinkan terbentuknya manajemen secara efektif dan efisien, hal tersebut membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan jalan untuk memanfaatkan sumber daya yang maksimal dalam membantu pengembangan organisasi. Begitu pula penelitian Shahzad dkk. (2010) yang memaparkan bahwa budaya organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki budaya yang berbeda dan individu mencoba untuk menyesuaikan dirinya dengan norma-norma dan nilai-nilai organisasi. Penerapan budaya organisasi sangat membantu bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Hasil analisis korelasi r_{x2y} sebesar 0,525; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja perawat. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya terdorong untuk bekerja lebih keras dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kerja keras yang dimaksud tidak hanya secara fisik akan tetapi juga akan mendorong usaha dalam meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga akan mencapai kinerja yang tinggi.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan, antara lain Funminlola dkk. (2013) menyatakan bahwa dimensi-dimensi yang ada dalam kepuasan kerja diantaranya upah, sistem pembayaran yang adil, kualitas hubungan atasan dengan bawahan, promosi dan jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja. Didukung penelitian Rehman dkk. (2013) yang menyatakan kepuasan kerja

dan komitmen organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja seseorang.

Menurut Gibson (dalam Sutanto, 2002) kepuasan kerja akan menciptakan kinerja yang lebih baik, misalnya adanya motivasi dan semangat yang tinggi memberikan hasil kerja yang terbaik sebagai timbal balik karena karyawan merasa puas diberi penghargaan yang layak. Karyawan yang merasa puas akan meningkatkan kinerjanya sehingga juga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Selanjutnya menurut Gary Johns dan Alan Sak (2004) kinerja adalah fungsi motivasi yang dipengaruhi faktor-faktor kepribadian, kemampuan kognitif umum, kesempatan, kecerdasan emosional, serta kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis diketahui persepsi budaya organisasi subjek penelitian tergolong sedang ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) sebesar 114,06 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 102,5.

Kondisi sedang ini dapat diartikan bahwa aspek-aspek yang terdapat pada budaya organisasi yaitu asas tujuan, asas konsensus, asas keunggulan, asas kesatuan, asas prestasi, asas empirik, asas keakraban, dan asas integritas belum sepenuhnya menjadi bagian dari karakter rumah sakit maupun menjadi bagian dari karakteristik pekerjaan perawat, misalnya seberapa jauh anggota organisasi (karyawan perusahaan) memahami tujuan perusahaan atau seberapa besar perusahaan memberikan kesempatan kepada anggota untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Kepuasan kerja subjek penelitian tergolong sedang ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) sebesar 92,81 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 80. Dapat diartikan aspek-aspek kepuasan kerja yang terdiri dari rasa aman, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji, nama baik tempat kerja, serta kesempatan berprestasi dan pengakuan diri belum sepenuhnya dirasakan atau

dalami secara optimal oleh subjek penelitian. Misalnya belum semua karyawan mendapatkan kesempatan untuk maju dan berkembang atau naik pangkat meskipun keahliannya sama.

Kinerja subjek penelitian tergolong tinggi ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) sebesar 92,93 dan rerata hipotetik sebesar 72. Dapat diartikan aspek-aspek dalam kinerja, yaitu : ketepatan, produktivitas, kehandalan, pengetahuan jabatan, kedisiplinan, ketidaktergantungan sudah dapat dilakukan secara optimal oleh subjek penelitian. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, bekerja sesuai SOP, dan memberikan pelayanan maksimal.

Berdasarkan analisis data diketahui sumbangan persepsi budaya organisasi terhadap kinerja perawat sebesar 12,3% ($r_{\text{square}}=0,123$). Adapun sumbangan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 27,6% ($r_{\text{square}}=0,276$), sehingga total

sumbangan efektif sebesar 39,9% (12,3 +27,6%), sehingga masih terdapat 60,1% faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat diluar variabel persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja. Menurut Simamora (1995), tiga faktor yang mempengaruhi kinerja:

- a. Faktor individual; mencakup kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- b. Faktor psikologis; mencakup persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi.
- c. Faktor organisasi; mencakup sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design* dan budaya organisasi

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja. Namun ada beberapa keterbatasan dalam penelitian:

1. Generalisasi hasil-hasil penelitian terbatas pada subjek dan lokasi penelitian dilakukan yaitu perawat di RSUD dr. Harjono Kabupaten Ponorogo.

2. Metode pengumpulan data yang berupa *self report*. Meski sah secara metode, namun evaluasi terhadap sikap dan perilaku oleh subjek sendiri tidak bisa lepas dari kemungkinan terjadinya bias subyektivitas. Distribusi skala yang mengandalkan pihak manajemen rumah sakit berpeluang mendorong munculnya intervensi dan evaluasi *independent* dari atasan terhadap bawahan.

3. Tidak diketahuinya variasi yang mungkin terjadi akibat kontribusi variabel lain, seperti motivasi, kepemimpinan dan jenis kelamin.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Ada hubungan positif antara persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja

dengan kinerja perawat RSUD Dr. Hardjono Kabupaten Ponorogo.

2. Ada hubungan positif antara persepsi budaya organisasi dengan kinerja perawat RSUD Dr. Hardjono Kabupaten Ponorogo.
3. Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pada perawat RSUD Dr. Hardjono Kabupaten Ponorogo”.
4. Persepsi budaya perawat RSUD Dr. Hardjono Kabupaten Ponorogo tergolong sedang.
5. Tingkat kepuasan kerja perawat RSUD Dr. Hardjono Kabupaten Ponorogo tergolong sedang.
6. Tingkat kinerja pada perawat RSUD Dr. Hardjono Kabupaten Ponorogo tergolong tinggi
7. Peranan persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. RSUD Dr. Hardjono Kabupaten Ponorogo sebesar 39,9%,

dengan perincian persepsi budaya organisasi memberikan sumbangan sebesar 12,3%, kepuasan kerja memberikan sumbangan sebesar 27,6% .

Saran

1. Bagi Pimpinan (kepala perawat)
Diharapkan meningkatkan budaya organisasi dan kepuasan kerja perawat yang masih tergolong sedang, dan di sisi lain juga mempertahankan kinerja perawat yang sudah tergolong tinggi. Secara teknis dan operasional dapat dilakukan dengan cara misalnya membuat slogan-slogan (misalnya dengan menempelkan pigura di dinding) kata-kata berisi visi-misi, tujuan rumah sakit, karakter dan budaya rumah sakit, sehingga semua karyawan dapat membaca dan mengaplikasikan dalam dunia kerja. Memberi fasilitas dan prasarana kerja yang lengkap, memberi penghargaan bagi karyawan berprestasi,

menciptakan lingkungan kerja yang aman, memberi kesempatan untuk maju dan berkembang, serta memberi kesempatan pegawai mengemukakan pendapat membahas permasalahan kerja.

2. Bagi subjek penelitian (Perawat)

Hasil penelitian menunjukkan persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja tergolong sedang, oleh karena itu:

a. Perawat perlu mengoptimalkan aspek-aspek asas tujuan, asas konsensus, asas keunggulan, asas kesatuan, asas prestasi, asas empirik, asas keakraban, dan asas integritas. Misalnya bekerja sesuai SOP, disiplin, menjalin komunikasi yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan, serta selalu berusaha menunjukkan kemampuan terbaiknya

b. Mengoptimalkan aspek-aspek rasa aman, kesempatan untuk maju dan

berkembang, gaji, nama baik tempat kerja, serta kesempatan berprestasi dan pengakuan diri. Misalnya memiliki loyalitas yang tinggi serta dapat menunjukkan prestasi yang optimal dalam bekerja, menjaga nama baik rumah sakit dengan memberikan pelayanan yang memuaskan pada pasien.

3. Bagi ilmuwan psikologi peneliti selanjutnya

Bagi ilmuwan psikologi dan peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama diharapkan memperluas subjek penelitian tidak hanya pada perawat medis, tetapi juga pada tenaga non medis, seperti personalia dan staf administrasi, dan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain variabel persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja, misalnya kepemimpinan masa kerja dan jenis

kelamin, serta diupayakan menggunakan data pendamping dokumentasi kinerja sehingga lebih objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Awadh, A.M., Saad, A.H., 2013. Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International Review of Management and Business Research* Vol. 2. Issue.1. 1-8.
- Funmilola, O.F., Sola, K.T., Olusola, G.A., 2013. Impact Of Job Satisfaction Dimensions On Job Performance In A Small And Medium Enterprise In Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* March 2013 Vol 4, No. 11. P1-13
- Hasanbasri, M. 2007. *Pengembangan Manajemen Perawat dan Bidan On-line*. [Http://www.Irc-kmpk.ugm.ac.id](http://www.Irc-kmpk.ugm.ac.id). Article. Akses 19 Maret 2012.
- Jhons, Gary dan Saks M Alan. 2004. *Organizational Behavior : Understanding and Manageing Life at Work* (6th edition) : New York: John Willey and Sons.
- Mahfoedz, M. 2009. *Komunikasi Keperawatan*. Yogyakarta: Ganbika
- Shahzad, S. Luqman, RA.; Khan. AR.; Shabbir. L. 2012. Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* January 2012. Vol 3, no 9. 1-9
- Simamora H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutanto, A. 2002. *Peran Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. BENEFIT. Vol.6, No.2.